



C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ont. K1A 0X8
Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4^e étage Ouest, Ottawa (Ont.) K1A 0X8

Motifs de décision

Syndicat des débardeurs, section locale 375
du Syndicat canadien de la fonction publique;
M. Éric Collin,

requérants,

et

Association des employeurs maritimes,

intimée.

Dossiers du Conseil : 29536-C et 29537-C
Référence neutre : 2012 CCRI 652
le 27 juillet 2012

Le Conseil se composait de M^e Louise Fecteau, Vice-présidente, siégeant seule en vertu du paragraphe 14(3) du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le *Code*). Une audience a eu lieu à Montréal (Québec) le 26 juillet 2012.

Ont comparu

M^e Jacques Lamoureux pour le Syndicat des débardeurs, section locale 375 du Syndicat canadien de la fonction publique et M. Éric Collin; et

M^e Patrick Galizia pour l'Association des employeurs maritimes.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M^e Louise Fecteau, Vice-présidente.

I – Nature de la demande

[1] Il s'agit d'une demande d'ordonnance provisoire présentée le 12 juillet 2012 par le Syndicat des débardeurs, section locale 375 du Syndicat canadien de la fonction publique (le syndicat) et M. Éric Collin, représentant à la prévention, en vertu de l'article 19.1 du *Code* (dossier n° 29536-C), rattachée à une plainte de pratiques déloyales de travail déposée en vertu du sous-alinéa 94(3)a(i), des alinéas 94(1)a) et 94(3)e), du paragraphe 99(2) et des articles 96 et 97 du *Code* ainsi que de l'alinéa 147c), du paragraphe 136(1) et des articles 133 et 134 du *Code canadien du travail* (*Partie II - Santé et sécurité au travail*) (la partie II du *Code*) (dossier n° 29537-C). Ces deux dossiers visent l'Association des employeurs maritimes (l'employeur ou l'AEM).

[2] Le Conseil a tenu la veille de l'audience une conférence téléphonique avec les procureurs des parties. Le procureur du syndicat a alors indiqué au Conseil qu'il n'avait pas de preuve supplémentaire à faire valoir au stade de la demande d'ordonnance provisoire, autre que celle déjà déposée au dossier. Le procureur de l'AEM a indiqué, quant à lui, qu'il souhaitait contre-interroger M. Collin relativement à l'affidavit déposé par le syndicat et qu'il aurait également un témoin de l'AEM à faire entendre. Il a donc été convenu que l'audience débiterait par la présentation de la preuve de l'AEM et qu'aux fins de l'argumentation, le procureur du syndicat s'exprimerait en premier.

II – Contexte

[3] La présente demande d'ordonnance provisoire a été présentée par le syndicat à la suite de la décision de l'AEM, datée du 5 juillet 2012, de suspendre M. Éric Collin, représentant à la prévention, pour une période de six semaines, à compter du 9 juillet 2012.

[4] M. Éric Collin est débardeur depuis 2005 et membre du syndicat. Il occupe des fonctions syndicales depuis 2007. À compter de 2008, il a été élu par les membres du syndicat à titre de représentant à la prévention.

[5] La lettre de suspension de M. Collin, signée par M. Jean-Sébastien Barale, conseiller en relations de travail, est formulée comme suit :

Monsieur,

Le présent fait suite à la lettre du 21 juin dernier, où nous vous avons convoqué pour la rencontre du 28 juin 2012, à laquelle participaient également Monsieur Nicola Dolbec, ainsi que vos représentants syndicaux, Messieurs André Racette, Daniel Fortugno et Alain Bélanger.

Nous vous avons convoqué après que vous ayez adressé une lettre à Stéphane Morency, le 14 juin dernier, contenant des propos qui s'assimile à une infraction d'intimidation et de menace. De plus, à titre d'employé de l'Association des employeurs maritimes, vous avez clairement contrevenu à l'article 2088 du *Code civil du Québec*, soit en manquant à votre devoir de loyauté envers votre employeur. Pour toutes ces raisons, l'Association des employeurs maritimes vous a convoqué à cette rencontre, à laquelle vous vous exposez à trois (3) mois de suspension.

Lors de cette rencontre, vous nous avez dit que vous vous êtes déjà rétracté par lettre, soit le 21 juin dernier, et que nous pouvions consulter notre cabinet d'avocat à cet effet. Vous nous avez dit que vous regrettiez les propos tenus dans votre lettre du 14 juin dernier. Par la suite, vous nous avez dit, ainsi que vos représentants, que vous n'aviez plus rien à rajouter sur le sujet. Pour vous et vos représentants, le sujet est clos.

Tel qu'avisé lors de la rencontre du 28 juin 2012, votre rétractation et vos regrets contenus dans votre lettre du 21 juin dernier sont des facteurs atténuants. Cependant, nous ne pouvons laisser sous silence les propos d'intimidation et de menace que vous avez tenus.

L'Association des employeurs maritimes réduit donc votre suspension de trois (3) mois à six (6) semaines.

Vous serez donc suspendu du 9 juillet au 19 août 2012 inclusivement. **Votre accès portuaire sera aussi suspendu, donc, vous ne pourrez vous trouver sur le territoire du Port de Montréal durant cette période.**

Soyez avisé que toute récidive entraînera des mesures plus sévères, pouvant aller jusqu'au congédiement.

(sic)

(c'est nous qui soulignons)

[6] Ce serait l'implantation par l'AEM d'une politique sur la gestion du temps de travail dans certains terminaux, datée du 11 juin 2012, qui aurait amené M. Collin, dans le cadre de ses fonctions de représentant à la prévention, à transmettre sa lettre du 14 juin 2012 à M. Stéphane Morency, directeur des relations de travail à l'AEM. La lettre de M. Collin du 14 juin 2012 mentionne entre autres que les nouvelles méthodes de travail découlant de ladite politique exposent les travailleurs du Port de Montréal à des risques élevés et accuse l'AEM d'avoir un comportement insouciant. Les derniers paragraphes de la lettre de M. Collin disent ceci :

Vous avez bafoué les droits des débardeurs en matière de santé sécurité, vous qualifiant même de criminel au sens des lois en omettant de faire quelque chose qu'il est de votre devoir d'accomplir, en démontrant une insouciance déréglée ou téméraire à l'égard de la vie ou de la sécurité d'autrui.

Veuillez prendre note que s'il s'avérait qu'un débardeur subissent une lésion professionnelle grave vous en porterez l'odieux et pourriez être tenu personnellement responsable selon les dispositions prévues par le *code criminel* du Canada.

[sic]

[7] Le 20 juin 2012, l'AEM a transmis à M. Collin une lettre de mise en demeure, dans laquelle elle lui reproche d'avoir tenu des propos mensongers et sans fondement à l'égard de la politique de gestion du temps de travail, d'avoir manqué à son devoir de loyauté et d'avoir fait des allusions à la responsabilité criminelle de M. Morency, considérées comme non fondées et illégales. L'AEM demandait à M. Collin une rétractation écrite. Elle exigeait de plus qu'elle soit transmise à tous les destinataires de sa lettre du 14 juin 2012 (la présidente du Port de Montréal, le directeur en santé et sécurité de l'AEM, les directeurs des terminaux et les comités locaux de santé et sécurité) et qu'elle soit affichée dans les salles de repos des terminaux de Termont, Cast et Racine.

[8] Le 21 juin 2012, soit le lendemain, M. Collin transmettait une lettre de rétractation. Le 28 juin 2012, l'AEM a rencontré M. Collin en compagnie de représentants du syndicat, tel qu'en fait foi la lettre de l'AEM datée du 5 juillet 2012, dans laquelle elle suspend M. Collin pour six (6) semaines, et ce jusqu'au 19 août 2012. Selon l'employeur, les propos tenus par M. Collin dans sa lettre du 14 juin 2012 sont inacceptables et dépassent largement les limites de l'immunité d'un représentant syndical en marge de l'exercice de ses fonctions.

[9] Le 10 juillet 2012, le syndicat présentait un grief (n° 12-07-096) contestant la décision de l'AEM de suspendre M. Collin.

[10] Il est admis par les parties que le poste de conseiller syndical en santé et sécurité et le poste de représentant à la prévention correspondent à un seul et même poste. Les responsabilités incombant au titulaire du poste de représentant à la prévention sont prévues à la convention collective liant les parties. C'est l'article 11.21 de la convention collective qui prévoit le poste de représentant à la prévention et qui décrit ses responsabilités. Il se lit comme suit :

L'A.E.M. et les compagnies reconnaissent la personne désignée par le Syndicat pour agir en qualité de représentant à la prévention. Le salaire du représentant à la prévention est l'équivalent de quarante-huit (48) heures par semaine aux taux de base et demi à la seule fin de lui permettre d'effectuer son travail.

L'employeur rembourse au syndicat la somme de mille deux cents dollars (1200 \$) maximum annuellement, sur présentation de pièces justificatives, afin de permettre au représentant à la prévention d'assister à des conférences et colloques sur la santé et sécurité, le code I.S.P.S. et ou le conseil consultatif de la marine canadienne (C.C.M.C.).

De plus, l'employeur rembourse au Syndicat la somme de soixante-dix dollars (70 \$) maximum mensuellement, sur présentation des pièces justificatives, pour les frais d'utilisation d'un téléphone cellulaire par le représentant à la prévention.

Le représentant à la prévention:

- a) siège sur le comité de coordination en santé et sécurité et peut siéger à toutes les réunions des comités locaux;
- b) il seconde les représentants des employés dans l'exercice de leurs mandats en santé et sécurité du travail;
- c) le représentant à la prévention est avisé sur le champ de tout droit de refus et de tout accident qui se produit sur un lieu de travail et ce, aussitôt que l'employeur en prend connaissance, qu'il y ait ou non arrêt de travail. Lors de telles éventualités, le représentant à la prévention assiste le ou les employés concernés. Il participe à l'enquête, ou délègue à cette fin une autre personne;
- d) Lors d'accidents de travail, assiste le travailleur pour remplir le formulaire de CSST et tout autre formulaire pertinent;
- e) Donne de l'information au travailleur sur les moyens de prévention et s'assure que les règles de santé et sécurité au travail sont comprises par les employés;
- f) Participe à toutes les enquêtes et inspections qui touchent la santé et la sécurité du travail et requiert, si nécessaire, les conseils des personnes professionnellement ou techniquement qualifiées pour ce faire.

[11] Pour ce qui est du bien-fondé de la plainte de pratiques déloyales (dossier n° 29537-C), toutes les parties ont mentionné lors de l'audience qu'elles acceptaient que la question du bien-fondé de la suspension imposée à M. Collin soit renvoyée à un arbitre de griefs en vertu du paragraphe 98(3) du *Code*.

[12] À la demande des parties, le Conseil a tranché la présente demande d'ordonnance provisoire de manière urgente étant donné que la mesure disciplinaire imposée par l'AEM est déjà en vigueur.

III – La preuve

A – L'AEM

[13] Le premier témoin appelé par l'AEM a été M. Éric Collin. Il dit exercer les responsabilités de responsable à la prévention depuis 2008. Il a été élu par l'assemblée des membres du syndicat. En 2007, il a remplacé M. Vincent Thomin dans les fonctions de représentant à la prévention, lorsque ce dernier a subi un accident au Port de Montréal. M. Collin admet être au courant que M. Thomin, alors responsable à la prévention, s'est déjà vu interdire l'accès au Port de Montréal au cours d'une période se situant entre octobre ou novembre 2006 jusqu'en août 2007, et qu'il n'avait pas été remplacé puisqu'il avait continué à exercer ses tâches sans avoir accès au port.

[14] M. Collin admet que lorsqu'il doit s'absenter de son travail, il est remplacé et que c'est la première fois qu'il n'est pas remplacé par suite de la suspension dont il est l'objet depuis le 9 juillet 2012. Il admet également avoir indiqué à l'AEM dès le lendemain de sa suspension qu'il serait remplacé par M. Alain Bélanger, mais que le syndicat a finalement changé d'avis estimant qu'il n'était pas remplaçable. Il ajoute que de toute manière, même en étant suspendu, il peut continuer à vaquer à ses tâches depuis les bureaux du syndicat et estime qu'il peut donc offrir les mêmes services aux membres du syndicat.

[15] Questionné relativement à sa présence lors d'incidents ou d'accidents au port, il indique être toujours présent lors d'enquêtes mais qu'il est possible de déléguer un co-président faisant ainsi référence aux membres de comités locaux établis en vertu de la partie II du *Code*. Il ajoute qu'il participe aux réunions de comités locaux. M. Collin indique également qu'il peut demander à quelqu'un d'expérience de le remplacer lorsqu'il s'absente, par exemple pour vacances, nommant ainsi MM. Alain Bélanger et Sylvain Charron et M^{me} Caroline Labelle.

[16] Interrogé par son procureur, M. Collin indique que lors d'un congrès du syndicat à Vancouver, un accident grave du travail est survenu et qu'il a dû gérer ce cas depuis Vancouver et répondre à de nombreux appels et à d'innombrables courriels.

[17] Le deuxième témoin de l'AEM est M. Alexandre Gagnon. Il est directeur en santé et sécurité pour l'AEM depuis le 27 janvier 2012. Auparavant, il était conseiller en santé et sécurité puis conseiller en relations du travail. À titre de directeur en santé et sécurité, il est responsable de l'application de la partie II du *Code* et des dispositions de la convention collective relatives à la santé et sécurité. M. Gagnon relève de M. Jean Bédard, président de l'AEM. Il indique qu'à sa connaissance, le représentant à la prévention a toujours été remplacé lors de vacances ou autre absence. Il soutient que le représentant à la prévention dont les tâches sont définies dans la convention collective n'est pas nommé en vertu de la partie II du *Code*. Il ajoute que le 6 juillet 2012, dans le cadre d'une enquête portant sur un refus de travail, M. Collin a avisé l'agent responsable de Travail Canada, qu'il était suspendu de ses fonctions à titre de représentant à la prévention à compter du 9 juillet 2012 pour six (6) semaines. M. Gagnon indique que l'agent responsable de Travail Canada aurait répondu qu'il continuerait à faire affaire avec les membres des comités locaux de santé et de sécurité.

[18] L'AEM soutient de plus que, contrairement aux membres de l'exécutif du syndicat, les responsabilités afférentes au poste qu'occupe M. Collin à titre de conseiller syndical en santé et sécurité/représentant syndical à la prévention en santé et sécurité sont négociées entre elle et le syndicat et contrairement à ce que soutient ce dernier, M. Collin n'est pas un représentant en matière de santé et de sécurité au sens de la partie II du *Code* et qu'il ne bénéficie d'aucune immunité dans l'exercice de ses responsabilités.

[19] Au regard du droit applicable, l'AEM soutient qu'une demande d'ordonnance provisoire en vertu de l'article 19.1 du *Code* est une mesure exceptionnelle et que le Conseil doit faire preuve de prudence et de parcimonie dans l'exercice du pouvoir discrétionnaire dont il dispose. Il ajoute que le paragraphe 94(1) du *Code* ne peut protéger toutes les activités syndicales et ne doit pas constituer une « licence » pour faire n'importe quoi n'importe quand sous prétexte qu'un geste s'intègre dans le cadre de l'exercice d'activités syndicales.

[20] Le procureur de l'AEM fait également valoir que les déclarations de M. Collin dans sa lettre du 14 juin 2012, et pour lesquelles il a été suspendu, sont graves, sérieuses et comportent des allégations voulant que les agissements de l'AEM et de M. Stéphane Morency constituent des actes

criminels, ce qui, selon le procureur de l'AEM, dépasse largement les limites de ce qui est reconnu comme acceptable.

[21] Le procureur ajoute que, suivant le témoignage de M. Collin, il a été montré que les responsabilités de M. Collin peuvent être exercées par d'autres personnes d'expérience et qu'au surplus, M. Collin a admis qu'il peut continuer à faire son travail même si l'accès au Port de Montréal lui a été interdit pour une période de six (6) semaines.

[22] Selon le procureur de l'AEM, le cas de M. Collin ne peut se comparer à celui du président du syndicat qui avait fait l'objet d'une suspension dans l'affaire *Groupe TVA inc.*, 2012 CCRI 628 et dans laquelle le Conseil avait accordé la demande d'ordonnance provisoire qui obligeait l'employeur à reconnaître provisoirement le président du syndicat et permettait à ce dernier l'accès à ses établissements.

[23] Le procureur soutient de plus que le fait que M. Collin se soit rétracté dès le lendemain de la mise en demeure qui lui a été transmise ne peut empêcher l'employeur d'imposer une mesure disciplinaire en raison du fait que les déclarations de M. Collin ont clairement débordé les limites du poste qu'il occupe. Le procureur de l'AEM demande de rejeter la demande d'ordonnance provisoire présentée par le syndicat et M. Collin.

B – Le syndicat

1 – L'ordonnance demandée

[24] Dans le cadre de sa demande d'ordonnance provisoire, le syndicat demande au Conseil :

- d'ordonner à l'AEM de reconnaître provisoirement M. Éric Collin comme représentant du syndicat, plus particulièrement à titre de représentant à la prévention;

- d'ordonner à l'AEM de permettre provisoirement à M. Collin l'accès au territoire du Port de Montréal afin qu'il puisse vaquer à ses occupations de représentant à la prévention du syndicat.

2 – Les éléments allégués

[25] Tel qu'il a déjà été mentionné et convenu avec les parties, le syndicat n'a pas, lors de l'audience, fourni de preuve supplémentaire à ses observations écrites (plainte et réplique) déjà déposées au dossier et à l'affidavit de M. Collin au soutien de la demande d'ordonnance provisoire. Le syndicat soutient que :

- M. Collin est conseiller en santé et sécurité et est le seul élu et la seule personne responsable de santé et sécurité du syndicat, lequel représente environ 900 membres travaillant au Port de Montréal;
- M. Collin est le représentant en matière de santé et de sécurité désigné au sens de l'article 136 de la partie II du *Code*;
- M. Collin bénéficie d'une immunité en vertu des articles 136 et 137 de la partie II du *Code*;
- les fonctions de M. Collin prévues au *Code* sont intégrées aux responsabilités décrites à l'article 11.21 de la convention collective.

[26] Le syndicat soutient que, dans le cadre de ses fonctions, le représentant à la prévention va régulièrement sur les quais du Port de Montréal, soit plusieurs fois par semaine. De plus, le représentant à la prévention assiste aux réunions des comités locaux de santé et sécurité qui ont lieu mensuellement dans les bureaux des différents terminaux situés dans le Port de Montréal, ou au centre de formation de l'AEM pour les amarreurs. Le syndicat ajoute que, tant sur le plan législatif que conventionnel, le rôle du représentant à la prévention est fondamental dans le cadre des activités quotidiennes au Port de Montréal et soutient que M. Collin est la personne-ressource du syndicat en matière de santé et sécurité.

[27] Le syndicat estime que les agissements de l'AEM, en suspendant M. Collin et en lui empêchant l'accès au Port, portent préjudice à la bonne administration du syndicat, aux obligations en matière de représentation, mine sa crédibilité face à ses membres, violant ainsi les dispositions du *Code*, dont les paragraphes 94(1) a) et 94(3) du *Code*. Il ajoute que la mesure prise par l'AEM a pour effet de neutraliser la représentation syndicale et de remettre en question la liberté d'expression et d'association établie par la *Charte* et reconnue par les tribunaux. Il cite à cet égard l'article des professeurs Christian Brunelle et Mélanie Samson intitulé « La liberté d'expression au travail et l'obligation de loyauté du salarié: plaidoyer pour un espace critique accru », (2005) 46 *Les Cahiers de droit*, p. 847-904. Il estime que ces arguments démontrent le préjudice subi par le syndicat et l'importance de rendre une ordonnance provisoire afin d'assurer la réalisation des objectifs du *Code*.

[28] Selon le procureur du syndicat, le fait que le poste de M. Collin relève ou non de la partie II du *Code* doit être relativisé, car la seule question importante dans la présente affaire a trait au fait que M. Collin est un représentant syndical en santé et sécurité du travail désigné par le syndicat. Il fait référence à la décision récente rendue par le Conseil dans *Groupe TVA inc.*, précitée, et soutient que, tout comme dans cette affaire, l'employeur ne peut suspendre M. Collin et l'empêcher d'avoir accès au Port de Montréal pour exercer ses activités syndicales, fût-il remplaçable ou non. Il ajoute que M. Collin a été désigné par le syndicat, élu par les membres en assemblée et qu'il revient à ces mêmes personnes de décider quand et par qui le remplacer.

[29] Le procureur du syndicat commente une autre décision rendue par le Conseil dans l'affaire *Association des employeurs maritimes* (1985), 63 di 69; et 12 CLRBR (NS) 18 (CCRT n° 540), pour montrer que, contrairement à cette autre affaire qui comportait de la part du représentant syndical des gestes de violence et de menace, M. Collin n'a pas posé de tels gestes et que, en outre, dès le lendemain de la mise en demeure qui lui a été transmise par l'AEM, il s'est excusé ou rétracté.

[30] Le procureur renvoie à plusieurs autres décisions émanant d'arbitres de griefs et d'autres tribunaux de droit commun. Il termine en disant que, sur une base *prima facie*, le Conseil devrait accueillir la demande d'ordonnance provisoire compte tenu du renversement du fardeau de la preuve prévu au paragraphe 98(4) du *Code* et compte tenu du fait que la plainte de pratiques déloyales est notamment déposée en vertu du paragraphe 94(3) du *Code*.

IV – Analyse et décision

[31] L'article 19.1 du *Code* prévoit ce qui suit relativement aux ordonnances provisoires :

19.1 Dans le cadre de toute affaire dont il connaît, le Conseil peut, sur demande d'un syndicat, d'un employeur ou d'un employé concerné, rendre les ordonnances provisoires qu'il juge indiquées afin d'assurer la réalisation des objectifs de la présente partie.

[32] Dans sa décision *Groupe TVA inc.*, précitée, le Conseil a rappelé les principes qui le guident dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire à l'égard des ordonnances provisoires. Il a alors mentionné que ces ordonnances visent avant tout à établir les conditions permettant d'assurer la réalisation des objectifs de la partie I du *Code* pendant que le Conseil examine le bien-fondé d'une affaire. Il a en outre rappelé que les critères qui orientent son analyse en cette matière n'ont pas été circonscrits d'une manière limitative. Voici comment le Conseil s'est exprimé à ce sujet :

[23] Tel que décidé par le Conseil récemment dans l'affaire *Bell Mobilité inc.*, 2009 CCRI 457, en raison de la diversité des affaires dont le Conseil est saisi en vertu du *Code*, il a délibérément choisi de ne pas établir de critère précis aux fins d'application de l'article 19.1 du *Code* et a conservé son pouvoir discrétionnaire de rendre une ordonnance provisoire lorsqu'il le juge indiqué. Néanmoins, ce pouvoir discrétionnaire doit être exercé avec prudence et parcimonie.

[24] Il est important également de rappeler que le fait de rendre une ordonnance provisoire ne préjuge pas du bien-fondé de la demande ou de la plainte en instance. Une telle ordonnance ne vise qu'à établir les conditions nécessaires pour assurer que la réalisation des objectifs de la partie I du *Code* ne soit pas compromise pendant que le Conseil examine le bien-fondé de l'affaire. En d'autres termes, une mesure de redressement provisoire peut être rendue par le Conseil afin d'annuler l'effet possible d'une pratique déloyale de travail alléguée, alors que cette demande n'a pas encore fait l'objet d'une décision définitive comme dans la présente affaire.

[25] Il est important à cet égard de rappeler les objectifs du *Code*, comme l'a fait d'ailleurs le Conseil dans l'affaire *Bell Mobilité*, précitée. Le préambule du *Code* fait état de l'engagement du législateur à l'égard de la liberté syndicale et de la pratique des libres négociations collectives en tant que fondements de relations du travail fructueuses entre travailleurs et employeurs. Le législateur estime que l'établissement de bonnes relations du travail sert l'intérêt véritable du Canada en assurant à tous une juste part des fruits du progrès. Le paragraphe 8(1) du *Code* prévoit expressément que l'employé est libre d'adhérer au syndicat de son choix et de participer à ses activités licites.

[33] Dans l'affaire citée ci-dessus, le Conseil a conclu que le refus par l'employeur de reconnaître le président du syndicat et le fait de l'empêcher d'avoir accès à ses locaux pour exercer ses activités syndicales constituaient une preuve *prima facie* d'ingérence dans les affaires du syndicat justifiant l'intervention du Conseil. Comme dans la présente affaire, l'employé en question avait fait l'objet d'une suspension et s'était vu refuser l'accès aux installations de l'employeur durant cette période de suspension. Une ordonnance provisoire a donc été rendue par le Conseil.

[34] Dans la présente affaire, le Conseil estime que les faits diffèrent substantiellement et qu'ils le conduisent à une analyse différente.

[35] Effectivement, M. Collin a été désigné par le syndicat, mais sa fonction découle non pas d'une affectation qui relève de la structure syndicale elle-même mais plutôt de la convention collective. L'existence du poste de représentant à la prévention occupé par M. Collin est le résultat d'une négociation entre l'AEM et le syndicat. La description de ce poste à l'article 11.21 de la convention collective en fait foi. Il s'agit d'une distinction majeure d'avec l'affaire *Groupe TVA inc.*, précitée, dans laquelle l'employeur avait refusé de reconnaître le président de la structure syndicale elle-même et l'avait empêché d'exercer ses fonctions de représentation à titre de dirigeant ultime du syndicat.

[36] L'atteinte aux objectifs du *Code* qui est alléguée dans la présente plainte est une intervention de l'employeur dans les affaires syndicales. Or, la fonction de M. Collin, bien qu'elle vise à assurer la protection des intérêts syndicaux en matière de santé et de sécurité et qu'elle soit fort importante pour les employés visés, n'émane pas de la structure syndicale et n'est pas contrôlée par la structure syndicale.

[37] Sans entrer dans le débat relatif aux dispositions de la partie II du *Code*, mentionnons simplement qu'il apparaît assez clairement aux yeux du Conseil que M. Collin n'a pas été désigné en vertu de ces dispositions du *Code* et le Conseil estime que l'argumentation de l'AEM en ce sens est concluante. Le représentant à la prévention au sens de la convention collective n'équivaut pas légalement aux membres des comités locaux de santé et de sécurité au sens du paragraphe 135(1) et de l'article 135.1 de la partie II du *Code* ni au représentant nommé pour un lieu de travail comptant moins de 20 employés prévu au paragraphe 136(1) de la partie II du *Code*. Le témoignage

de M. Alexandre Gagnon est d'ailleurs venu confirmer qu'un représentant des instances fédérales chargées de l'application de la partie II du *Code* (Programme du travail - Ressources humaines et Développement des compétences Canada) continuerait de faire affaire avec les comités locaux de santé et de sécurité durant l'absence de M. Collin.

[38] Par ailleurs, le Conseil partage les conclusions du syndicat selon lesquelles le fait qu'un représentant du syndicat puisse être remplacé n'est pas déterminant. Cependant, dans la présente affaire, M. Collin a admis lui-même lors de son témoignage que le fait qu'il n'a pas accès au territoire du Port de Montréal « ne change rien pour lui » durant sa suspension. M. Collin a expliqué qu'il peut continuer à faire son travail de représentant par des moyens électroniques et qu'il peut facilement joindre les employeurs du Port de Montréal. Il estime qu'il peut donc offrir les mêmes services aux membres du syndicat. Ses bureaux sont d'ailleurs situés à l'extérieur du territoire du Port de Montréal.

[39] En outre, la preuve a démontré que le représentant à la prévention a été remplacé dans le passé lorsqu'il devait prendre des vacances ou qu'il devait s'absenter et que cela n'a jamais occasionné de problèmes. Ses remplaçants étaient toujours des personnes qui avaient des connaissances et une expérience en santé et sécurité au travail, comme par exemple des anciens membres de comités locaux de santé et de sécurité. Ces personnes n'étaient pas élues par le syndicat pour agir à titre de représentants à la prévention.

[40] Enfin, la preuve entendue a démontré que le prédécesseur de M. Collin s'est vu refuser l'accès au Port de Montréal par l'AEM pendant plusieurs mois en 2006-2007 et qu'il a pu continuer à exercer l'ensemble de ses fonctions de représentant à la prévention sans difficulté et sans que le syndicat ne demande l'intervention du Conseil.

[41] Pour toutes ces raisons, le Conseil en vient à la conclusion qu'il n'est pas nécessaire de rendre une ordonnance provisoire dans la présente affaire afin d'assurer la réalisation des objectifs du *Code* en attendant que le bien-fondé de la mesure disciplinaire imposée à M. Collin soit déterminé ou que la suspension prenne fin le 19 août 2012. La demande d'ordonnance provisoire est donc rejetée.

[42] Par ailleurs, toutes les parties ont exprimé leur accord pour procéder par la voie de l'arbitrage du grief relativement au bien-fondé de la mesure disciplinaire imposée à M. Collin. Conformément aux dispositions du paragraphe 98(3) du *Code*, le Conseil peut refuser de statuer sur une plainte de pratiques déloyales de travail s'il estime que le plaignant pourrait porter le cas, aux termes d'une convention collective, devant un arbitre. Le Conseil fait donc droit à la demande des parties de renvoyer le dossier au fond à l'arbitrage et de refuser de trancher la plainte dans le dossier n° 29537-C.

Louise Fecteau
Vice-présidente